

MOKOMA

MONENLAISET KOHTAAMISEN MALLIT

TAPAHTUMAKONSEPTIT KOHTAANNON EDISTÄMISESSÄ



Monenlaiset kohtaamisen mallit - hankkeen loppukoonti

Julkaisu on toteutettu osana Monenlaiset kohtaamisen mallit -hanketta.

Hankkeen toteutusaika: 1.11.2023-30.10.2025

Rahoittaja: Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)

Tekijät: Ira-Eerika Kopakka & Heikki Pantsar
Lapin yliopisto, Rovaniemi 2025

ISBN: 978-952-337-522-2

Julkaisun pysyvä osoite:

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-522-2>

Loppukoonnin sisältö



Johdatus hankkeen taustoihin ja tavoitteisiin

- Kasvokkainen kohtaaminen
- Hankkeen lähtökohdat



Hankkeen aikaisten tapahtumakonseptien esittely

- Työpaikkavierailut
- Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa
- Kohtaamistapahtumat ja -tilaisuudet



Vinkkilista tapahtumien järjestäjälle



Osallisuus ja yhteistyö kohtaannon edistämisessä



Johdanto

Mokoma-hankkeessa on kehitetty ja jalostettu uudenlaisia, tarvelähtöisiä malleja rekrytoinnin ja työvoiman kohtaannon edistämiseksi. Kehittämistyöllä on pyritty vastaamaan työmarkkinoiden erilaisiin tarpeisiin ja muutoksiin sekä mahdollistettu hankkeen tukemana erilaisten tapahtumakonseptien kehittäminen eri yhteistyökumppaneiden perustyytä tukien. Kehittämistyössä keskeisesti mukana ovat olleet Lapin alueen työllisyystoimijat, yrityskumppanit eri aloilta, oppilaitokset sekä muut verkostotoimijat.

Loppukoonti tarjoaa näkökulmia ja käytännön vinkkejä tapahtumien toteuttamiseen työllisyysalueille, yrityksille sekä verkostoille, jotka toimivat erilaisten työllisyyden teemojen parissa. Työnantajat ja yritysten edustajat voivat hyödyntää erilaisia kohtaamistapahtumia ja -malleja rekrytointinsa tukena. Oppilaitokset voivat hyödyntää loppukoonnin antia muun muassa uraohjauksen ja työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön edistämiseksi.

Kasvokkainen kohtaaminen – vanhanaikaista vai yhä olennaista?

MOKOMA-hanke toimi aikana, jota määrittävät digitaalisuus, tekoäly ja etäyhteyksien käyttö. Näissä kehityskuluissa on paljon hyvää, mutta juuri siksi hankkeessa haluttiin keskittyä perinteiseen kasvokkaiseen kohtaamiseen.

Kasvokkainen kohtaaminen ei ole jäänne menneisyydestä. Se on edelleen toimiva tapa ennakkoluulojen murtamiseen, luottamuksen rakentamiseen ja uusien ovien avaamiseen. Kun ihmiset kohtaavat toisensa fyysisesti samassa tilassa, syntyy jotakin, mitä ei pystytä muuten täysin jäljittelemään: erilaisia vuorovaikutuksen vivahteita, ilmeitä, eleitä ja tunteita.



Kasvokkainen kohtaaminen – vanhanaikaista vai yhä olennaista?

Moni työnhakija kokee olonsa epävarmaksi digitaalisissa ympäristöissä, mikä näyttäytyy kokemuksena, että jää näkymättömäksi algoritmien maailmassa. Kasvokkainen tilanne voi tarjota heille mahdollisuuden tulla nähdyksi ja kuulluksi kokonaisena ihmisenä, ei vain hakemuksena.

Myös työnantajille tällaiset kohtaamiset avaavat mahdollisuuden arvioida motivaatiota ja persoonaa tavalla, jota ei ansioluettelosta tai hakemuksesta aina tavoita.

Kohtaaminen ei ole tekninen suoritus, vaan sosiaalinen tapahtuma ja vuorovaikutustilanne. Siinä punnitaan paitsi osaamista, myös luottamusta, kiinnostusta sekä tunnetta siitä, voisiko juuri tämä olla molemmille sopiva ratkaisu.



Hankkeen tausta ja tavoitteet



Hankkeen lähtökohtina:

- Uusien, kohdennettujen ja tarvelähtöisten rekrytointitapahtumien mallintaminen
- Työllisyystoimijoiden ja verkostojen osallistaminen yhteiseen suunnitteluun sekä tilaisuuksien testaamiseen ja toteuttamiseen

Hankkeessa luotiin onnistuneesti monipuolisia ja helposti lähestyttäviä tilaisuuksia, jotka toivat työnantajat ja työnhakijat luontevasti yhteen rakentavan vuoropuhelun ja yhteistyön äärelle.

Tapahtumien huolellinen ennakkosuunnittelu ja fasilitoidut kokonaisuudet olivat keskeisessä roolissa siinä, että eri osapuolten tarpeet ja toiveet tulivat aidosti kuulluiksi.

Tapahtumakonseptien esittely



Työpaikkavierailut



Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa



Kohtaamistapahtumat ja -tilaisuudet



Työpaikkavierailut

Työpaikkavierailut tutustuttavat erilaisiin työnantajiin ja työtehtäviin ajatuksella:

"Mitä se työ oikeasti on?"

- Vierailujen tarkoituksena oli avata realistisesti erilaisten ammattien ja työtehtävien arkea.
- Konsepti toi konkreettisella ja ymmärrettävällä tavalla esiin, mitä työ eri aloilla ja organisaatioissa oikeasti pitää sisällään - niin hyvine kuin haastavine puolineen.

Työpaikkavierailujen keskeisinä elementteinä:

- yrityksen / organisaation lyhyt esittely
- työtehtävien esittely (ei kiillotettua kuvaa, vaan realismia ja konkretiaa työtehtävistä)
- uratarinat ja uran käännekohtat (työntekijöiden itsensä kertomana)
- kiinnostuksen herättäminen, ennakkoluulojen hälventäminen ja uraideoiden tarjoaminen (vinkkejä työnhakuun ja alalle pääsyyn)
- avoin keskustelu ja kysymykset



Työpaikkavierailut

Työpaikkavierailut tarjoavat mahdollisuuden tutustua eri toimialoihin ja työtehtäviin laajasti. Vierailujen monialaisuus auttaa osallistujia hahmottamaan alueen työmahdollisuuksia, tunnistamaan omia kiinnostuksen kohteita sekä laajentamaan työelämäverkostoja.

Hankkeessa yhteistyötä vierailujen suhteen tehtiin seuraavien toimialojen osalta:

- valtion toimialat
- pankkiala
- media- ja mainosala
- kaupungin / kunnan eri toimialat
- henkilöstöpalveluala
- matkailuala
- moottoriajoneuvojen sekä leikki- ja liikuntapaikkavälineiden valmistus



23 vierailukohdetta



kevät 2024 - syksy 2025



8 eri toimialaa

Työpaikkavierailut: vinkkejä työnantajalle



1. OLE AITO, ÄLÄ MAINOSTA LIIKAA

- Vältä ylikiillotettua mainospuhetta.
Työnhakijat kaipaavat todenmukaista kuvaa siitä, millaista työ oikeasti on.
- Avoimuus myös työn haasteista rakentaa luottamusta.



3. KERRO REALISTISESTI TYÖN VAATIMUKSISTA

- Millaisia taitoja, ominaisuuksia tai asennetta työssä oikeasti tarvitaan?
- Jos työ on esim. fyysisesti kuormittavaa tai vuorotyötä, tuo se esiin.



2. KUVAILE JA NÄYTÄ ARKEA

- Esittele tavallisia työtehtäviä ja työympäristö sellaisena kuin se on.
- Kuvaile, mikä tekee työpäivistä mielekkäitä? Entä mikä on raskasta tai vaativaa?



4. TUO ESIIN ERILAISIA NÄKÖKULMIA JA URATARINOITA

- Pyydä työntekijöitä kertomaan omasta polustaan, esim. pitkään talossa ollut konkari ja vasta aloittanut alanvaihtaja.
- Monipuoliset tarinat avaavat mahdollisuuksien kirjoa työnhakijoille.

Työpaikkavierailut: vinkkejä työnantajalle



5. KUVAILE REHELLISESTI TYÖPAIKAN VETOVOIMATEKIJÄT

- Mikä teillä on hyvin? Miksi ihmiset viihtyvät?
- Kerro myös eduista ja työyhteisön vahvuuksista.



6. VARAA AIKAA KYSYMYKSILLE JA KESKUSTELULLE

- Anna työnhakijoille mahdollisuus esittää kysymyksiä.
- Rentous ja vuorovaikutus ovat usein vierailun parasta antia.



7. OLE OMA ITSESI

- Työnhakijat arvostavat yrityksiä, jotka uskaltavat näyttää myös keskeneräisyyttä ja olla inhimillisiä. Kaikki ei ole missään täydellistä.

Miksi työpaikkavierailut?

Näkymiä piilotyöpaikkoihin

Moni rekrytointi ei ala työpaikkailmoituksesta, vaan siitä, että työnantaja huomaa potentiaalisen tekijän. Työpaikkavierailu mahdollistaa tähän ilmiöön havahtumisen. Se synnyttää tilanteita, joissa yritys voi nähdä osaamista ja asennetta, mitä ei pelkästä paperista huomaa.

Reagointi nopeasti muuttuviin tarpeisiin

Yritysten henkilöstötarpeet voivat muuttua nopealla aikataululla: elämäntilanteet muuttuvat, kausityötilanne yllättää tai uusi tilaus tuo lisätarvetta. Työpaikkavierailu ei vaadi, että yrityksellä on juuri nyt avoimia paikkoja, vaan se luo pohjaa tuleville rekrytoinneille ja valmiille kontakteille.

Työpaikkavierailut eivät ole vain keino esitellä avoimia työpaikkoja - niiden arvo on myös muissa tekijöissä.

Ne ovat tapa rakentaa siltoja, tunnistaa mahdollisuuksia ja purkaa esteitä, jotka estävät työn ja tekijän kohtaamista.

Miksi työpaikkavierailut?

Työskentely-ympäristön ja työtehtävien konkretisointi

Vierailu konkretisoi työelämää tavalla, jota yksikään verkkosivu ei tavoita. Työnhakija voi kuvitella itsensä tiettyyn työympäristöön. Tämä motivoi, antaa suuntaa ja voi jopa vaikuttaa koulutusvalintoihin tai omaan tavoitteenasetteluun.

Ennakko-oletusten purkaminen

Kohtaamisen kautta purkautuvat monenlaiset kynnykset: epävarmuus, harhaluulot, kielimuuri tai mielikuva siitä, ettei yritys kuitenkaan palkkaisi "minun kaltaistani ihmistä". Tällaiset esteet voitetaan parhaiten kohtaamalla ihmiset.

Mahdollisuuksien luominen pikavoittojen sijaan

Työpaikkavierailut tarjoavat tehokkaan ja matalan kynnyksen työkalun kohtaannon edistämiseen, erityisesti niille työnhakijoille, jotka eivät löydä työpaikkaa perinteisten kanavien kautta. Vierailut eivät vaadi raskasta byrokratiaa, mutta niiden tuoma arvo on hyvä tunnistaa. Työpaikkavierailujen vaikuttavuus ilmenee ensisijaisesti heränteessä kiinnostuksessa, epäilysten vähenemisessä ja uusien kontaktien muodostumisessa, ei niinkään välittömissä työllistymistuloksissa.



Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa

Pikahaastattelut rekrytointitapahtumien yhteydessä ovat mahdollistaneet lyhyen jutustelu-/haastattelu-tilanteen, jossa niin työnantajat kuin työnhakijat ovat päässeet tutustumaan toisiinsa.

Pikahaastattelupisteiden mallia pilotoitiin isojen rekrytointimessujen yhteydessä:

- Talventekijä-rekrymessut, Rovaniemi 5.9.2024
- Pointin Osaamismarkkinat, Kemi 2.10.2024
- Mätsis-rekrytointimessut, Tornio 29.1.2025
- Mätsis-rekrytointimessut, Rovaniemi 30.1.2025

Mihin pikahaastattelut perustuvat?

Lyhyissä haastatteluissa intuitiivinen ensivaikutelma korostuu, koska aikaa syvempään tutustumiseen on vähän.

Tilanteessa muodostetaan nopeasti käsitys hakijan sekä työnantajan soveltuvuudesta, usein tunteeseen ja vaistoon pohjautuen.

Lyhyessä ajassa syntyvä tunneperäinen vaikutelma voi vaikuttaa merkittävästi arvioon hakijan sopivuudesta.



Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa

Pikahaastattelut kohtaamispaikkana työnhakijoille ja työnantajille:

Työnantajien etuna:

- Tutustuminen potentiaalsiin työnhakijoihin ja -harjoittelijoihin sekä opinnäytetyön tekijöihin
- Mahdollisuus lyhyen ajan sisällä tutustua useampaan työnhakijaan

Työnhakijoiden etuina:

- Keino tutustua ja esitellä itsensä (luoda ensivaikutelma)
- Kevyt ja helppo tapa tutustua työnantajaan paremmin

Valmis konsepti, jossa huomioituna mm.:

- *Valmis ja räätälöitävissä oleva toimintamalli erilaisten tapahtumien yhteyteen tai itsenäisesti toteutettuna*
 - *Käytännön järjestelyt ja markkinointi (haastatteluaikojen ja -paikkojen aikataulutus, tiedotus ja markkinointi kohderyhmille)*
- *Yritys- ja työnhakijaviestinnän koordinointi (haastateltavien kontaktointi, tiedottaminen, aikataulutus)*



Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa

1. Yhteistyökumppanina messujärjestäjät

- Yhteydenotto ja *Pikahaastattelu*-konseptin markkinointi
 - Konseptin esittely, toiminta-ajatus ja lisäarvo rekrytointimessuille (rauhallinen kohtaaminen)
- Pikahaastattelujen sisällyttäminen osaksi messutapahtumaa (tietoa ja markkinointiapua yritysten suuntaan)
- Käytännön järjestelyt (tilat, opasteet, sijoittuminen ja sisältyminen muuhun messuohjelmaan)
 - Rauhallinen, erillinen tila messupaikalla edesauttaa parhaiten pikahaastattelujen toteuttamista
- Etuna toimintamallin helppous tapahtumajärjestäjälle
 - Pikahaastattelu-konsepti valmis "paketti"

Yhteistyökumppanuutta monella eri tasolla:

1. *Messujärjestäjät*

2. *Yritysten ja organisaatioiden edustajat*

3. *Työnhakijat (työttömät, opiskelijat, harjoittelupaikan etsijät)*



Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa

2. Yhteistyökumppanina yritykset ja organisaatiot

- Pikahaastattelu-konseptin markkinointi messutapahtuman yrityksille ja organisaatioille
- Yritysten / organisaatioiden ilmoittautumisten vastaanotto haastattelupistevarauksien muodossa
- Työnhakijailmoittautumisen valmistelu yritysten ja organisaatioiden tietojen perusteella (mm. avoimet työ- tai harjoittelupaikat)
- Ajantasalla pitäminen haastatteluihin ilmoittautumisten osalta
- Infokirje ja aikataulut ennen messupäivää (haastattelu-aikataulut yrityskohtaisesti)

Yhteistyökumppanuutta monella eri tasolla:

1. *Messujärjestäjät*

2. *Yritysten ja organisaatioiden edustajat*

3. *Työnhakijat (työttömät, opiskelijat, harjoittelupaikan etsijät)*



Pikahaastattelupisteet rekrytointitapahtumissa

3. Yhteistyökumppanina rekrytointimessulle osallistuvat työnhakijat ja opiskelijat

- Haastattelupiste-konseptin markkinointi
 - Mahdollisuus varata haastattelu-aika osallistujan itse valitsemalle yritykselle / organisaatiolle
 - Avoimien työ- ja harjoittelupaikkojen markkinointia
- Ilmoittautumislomake ja osallistujien ilmoittautumistietojen kerääminen
- Haastattelujen aikataulutus
- Haastattelu-aikojen tiedottaminen ja paikan päälle saapumisen varmistaminen

Yhteistyökumppanuutta monella eri tasolla:

1. *Messujärjestäjät*
2. *Yritysten ja organisaatioiden edustajat*
3. *Työnhakijat (työttömät, opiskelijat, harjoittelupaikan etsijät)*



Kohtaamistapahtumat

Mahdollistetaan monipuoliset kohtaamiset työnantajien ja työnhakijoiden välillä

Tapahtumassa huomioidaan kielitietoisuus mahdollisuuksien mukaan, jotta ne olisivat saavutettavia ja ymmärrettäviä eri kieli- ja kulttuuritaustoista tuleville osallistujille. Tavoitteena on madaltaa kynnystä vuorovaikutukseen ja tukea osallisuutta.

Tarjotaan mahdollisuus tutustua alueen työnantajiin ja työmahdollisuuksiin

Tapahtumat tuovat työnhakijat lähelle alueen yrityksiä ja organisaatioita. Ne tarjoavat konkreettisen mahdollisuuden verkostoitumiseen ja työnhaun edistämiseen.

Rakennetaan rento ja sujuva vuorovaikutus

Tilaisuudet suunnitellaan rennoksi, helposti lähestyttäväksi ja epämuodolliseksi. Näin pyritään luomaan turvallinen ilmapiiri, joka rohkaisee avoimeen keskusteluun ja molemminpuoliseen tutustumiseen.



Kohtaamistapahtumat



Arctic Opportunities

- 18.9.2024
- 23.9.2025



RekryLevi 9.4.2025



Oppisopimusrekry 8.5.2025



RevontuliRekry Kemijärvi 2.10.2025

*Pääpaino matalan kynnyksen kohtaamisissa,
työnantajan ja työntekijän tutustumisessa.*

Esimerkki tapahtumapäivän sisällöstä:

Ensimmäinen tapahtumatunti kaikille avoin ja varattu yleiseen kiertelyyn ja tutustumiseen (1h).

- työnhakijoilla mahdollisuus varata haastattelu aika paikan päällä, jos vapaita haastatteluaikoja jäljellä

Tilaisuuden seuraavat tapahtumatunnit (1-2h) varattuna pikahaastatteluille:

- 10 min pikahaastattelut / hakija
- max. 4 haastateltavaa / tunti
- ennakoon aikataulutetut haastatteluajat



Kohtaamistapahtumat

URAOHJAUSILTA / TYÖELÄMÄPANEELI YAMK-OPISKELIJOILLE

“Haluatko kirjoittaa oman menestystarinasi työelämässä?”

Työelämä muuttuu vauhdilla. Saat käytännönläheisiä vinkkejä oman osaamisesi kehittämiseen ja markkinointiin sekä verkostojen rakentamiseen.

Tule mukaan inspiroivaan uraohjausiltaan! Tarjoamme sinulle:

- Aitoja uratarinoita ja oivalluksia
- Rekrytoinnin ammattilaisten näkemyksiä
- Tehokkaita LinkedIn-vinkkejä verkostoitumiseen

Uraohjausillassa mukana: Monenlaiset kohtaamisen mallit
-hanke & Pohjois-Suomen Mehiläisen rekrytointivastaavat

Uraohjausilta YAMK-opiskelijoille
2.4.2025 klo 16.30-18.00

- Paneelikeskustelu
- Uratarinat, uudet uramahdollisuudet
 - Verkostoitumisvinkit työelämään
- Oman osaamisen näkyväksi tekemistä työllistymisen näkökulmasta
 - Ennakkokysymyksiä osallistujilta

Vinkkilista tapahtumien järjestäjälle



Tapahtumaidea ja sisältö:

Mistä tapahtumaidea kumpuaa ja miksi tapahtuma tehdään; sisällön vastaavuus.



Kohderyhmä:

Määrittele ja rajaa kohderyhmä; tapahtumaidean/sisällön vastaavuus kohderyhmän tarpeeseen.



Ajankohta ja paikka:

Kohderyhmän ja sisällön perusteella; esteettömyys ja lokaatio sekä selvittää, mitä muuta tapahtuu samaan aikaan.



Yhteistyökumppanit:

Tunnista tapahtuman kannalta keskeiset yhteistyökumppanit; yhteistapahtumat, kohderyhmä, vahvuudet, sisältö.

Vinkkilista tapahtumien järjestäjälle



Aikataulu kokonaisuudelle:

Laadi tapahtuma-aikataulu ennen tapahtumaa, sen aikana ja jälkeen; huomioi varaukset ja käytännön järjestelyjen eteneminen.



Markkinointi ja viestintä:

Kanavat kohderyhmittäin, materiaalien tuottaminen ja jakaminen, selkeä aikataulutus, vastuiden jakaminen, sisäinen ja ulkoinen viestintä.



Tapahtumapäivän valmistelut, käytännön järjestelyt, siivous ym.:

Ennakkovalmistelujen tekeminen ennen tapahtumaa, tapahtumapäivän järjestelyt ja tilan valmistelut, opasteet ym., siivous ja jälkityöt tapahtuman jälkeen.



Palaute:

Osallistujapalaute, palautteen läpikäynti ja hyödyntäminen.



Kohtaamistapahtumat työnhakijoiden osallisuuden vahvistajina

Positiivisen muistijäljen luominen

Kohtaamisessa jäänyt positiivinen mielikuva jättää muistijäljen rekrytoijan mieleen ja voi edesauttaa työnhakuprosessissa, vaikka valinta ei juuri siinä hetkessä osuisikaan kohdalle.

Uudenlaiset mahdollisuudet

Keskustelut mahdollistavat uusien vaihtoehtojen löytämisen ja tunnistamisen.

Verkostojen rakentaminen

Kohtaamiset mahdollistavat uusien ihmisten tapaamisen, verkostojen rakentamisen sekä suorien työntajakontaktien saamisen.

Työnantajalta saatu palaute

Keskustelu työnantajan mahdollistaa palautteen ja neuvojen saamisen, avaten myös silmiä uudella tavalla.



Kohtaamistapahtumat työnhakijoiden osallisuuden vahvistajina

Riittääkö työnhakijan näkökulmasta, että töitä haetaan täyttämällä hakemus verkossa tai lähettämällä ansioluettelo sähköpostitse, vai voisiko työllistymistä vielä edistää erilaisten kohtaamisten myötä? Rekrytointitapahtumiin osallistuminen voi tuntua ylimääräiseltä vaivalta, etenkin, jos hakijalla ei ole varmuutta, onko tarjolla hänelle sopivia paikkoja. Joskus vaivannäkö kuitenkin palkitaan, sillä monet yritykset tekevät rekrytointipäätöksiä nopeasti ja vaistonvaraisesti. Tässä ratkaisevana tekijänä saattaakin olla tapahtumassa tai vierailulla syntynyt tunne, jonka varaan työnantaja päätöksensä perustaa.

Rekrytointitapahtumat, ja erityisesti niissä järjestettävät pikahaastattelut, voivat toimia eräänlaisena ohituskaistana työelämään. Ne tarjoavat mahdollisuuden tulla nähdyksi ihmisenä, ei vain palana paperia. Hakemuksen tai ansioluettelon kautta on vaikea tuoda esiin omaa persoona, välittää motivaatiota tai tuoda esille vuorovaikutustaitoja ja asennetta. Sen sijaan kymmenen minuutin kohtaaminen tai hetki työnantajan kanssa voi sen mahdollistaa.



Kohtaannon edistäminen on yhteistyötä

Työn ja tekijän kohtaaminen ei tapahdu tyhjiössä. Se ei ole yhden toimijan vastuulla, eikä yksittäisen toimenpiteen ansiota. Rekrytoinnin ja työnhaun kehittäminen edellyttää monen toimijan yhteispeliä, eikä peliä voi kukaan pelata yksin kovinkaan ansiokkaasti. Jokainen osallistuja voi oman roolinsa kautta tuoda yhteiselle pelilaudalle omat vahvuudet yhteisesti hyödynnettäväksi.

Työvoimaviranomaiset ovat kohtaannon edistämisessä paitsi mahdollistajia, myös väylä monimuotoisen ja suuren työnhakijajoukon äärelle. Avaintoimijoiden tavoittaminen ja yhteistyömuotojen löytäminen mahdollistaa kohtaannon haasteiden ratkomisen laajemmalla joukolla. Kun kaikki ovat yhteistyössä mukana avoimin mielin, valmiina kokeilemaan ja jakamaan osaamistaan, syntyy yhteys, mitä kukaan toimija ei voi yksin rakentaa.

Kohtaanto ei kehity kenenkään yksin tekemänä, eikä se kehity hetkessä. Se vaatii luottamusta, yhteistyötä ja rohkeutta yrittää. Etenkin silloin, kun lopputulos ei ole ennalta tiedossa.



Lopuksi: hankkeen tapahtumakonseptit testiin

MOKOMA-hankkeen loppukoonti kokoaa yhteen hankkeen keskeisiä hyviä käytäntöjä sekä pilotoituja tapahtumakonseptien malleja, joita on hyödynnetty ja testattu työnantajien ja työnhakijoiden kohtaannon edistämisessä. Koska yksikään tapahtuma tai tilaisuus ei onnistu yksin toteuttaa, tärkeää on löytää ympärilleen keskeiset yhteistyökumppanit ja -muodot, joilla viedä uusia ideoita käytäntöön.

Hankkeen tapahtumakonseptit ovat hyödynnettävissä ja jatkojalostettavissa työllisyysalueilla ja verkostojen toiminnassa sekä muiden toimijoiden tapahtumissa ja tilaisuuksissa. Tapahtumakonseptien uusintaminen, monistaminen ja soveltaminen omiin tarpeisiin luo uusia kohtaannon edistämisen tapoja tarve- ja kohderyhmälähtöisesti.

Intoa ja uskallusta tapahtumien järjestäjille!

- Ira-Eerika & Heikki -